Niveau(x) d'enseignement: 3 Numéro EDUQ : 8570971
Centre d'intérêt: 320

Cimon, Jean.

Le partage de poste dans l'enseignement : éléments de la situation / Jean Cimon et Jacques Ouellet. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, Service de l'élaboration des politiques, 1984.
30 f. ; 28 cm.

Bibliogr.: f. 15-16.

Descripteur(s): *Emploi à temps partiel *Organisation pédagogique *Temps de travail *Enseignement en équipe *Chômage *Primaire (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Enseignement partagé *Travail partagé

Le profond changement social que nous vivons, depuis l'installation à demeure du chômage des jeunes, a amené la société à une conception nouvelle de l'emploi, dont la formule de partage volontaire du travail chez ceux qui s'orientent vers de nouvelles aspirations vitales et qui sont prêts à en payer le prix par le sacrifice d'une partie de leur salaire actuel. Le document traite du partage de poste dans l'enseignement, au niveau primaire. Il répond à une demande qui fut adressée à la Direction des politiques et des plans par les directions régionales du ministère de l'Éducation.

Suite à un résumé de ce qu'est le partage de poste, le document présente des éléments relatifs à son origine et à ses caractéristiques en général et dans l'enseignement. Sont également fournis des éléments touchant le partage de poste à l'école primaire, des expériences québécoises en ce domaine, ainsi que le point de vue des enseignants, des parents et des administrateurs impliqués dans des expériences de partage de poste. En conclusion, un ensemble de points concernant les avantages, les inconvénients et les conditions de succès de l'implantation en milieu scolaire de cette formule de travail sont donnés.

Le partage de poste s'avère, à l'expérience, un succès dans l'enseignement à l'école primaire. Les professeurs et les administrateurs scolaires qui ont expérimenté la formule du partage de poste considèrent que deux conditions principales sont nécessaires au départ: la compatibilité et la communication. En effet, l'enseignement à temps partagé est un travail d'équipe et le succès de l'entreprise repose essentiellement sur les relations entre les deux équipiers. Or, des relations harmonieuses et efficaces supposent une communication fréquente au sein de l'équipe ainsi que le partage d'idéaux et de buts communs. C'est pourquoi il importe que ce soit les enseignants eux-mêmes qui choisissent leur coéquipier.

Type de document: r

EDUQ 8570971

LE PARTAGE DE POSTE DANS L'ENSEIGNEMENT

Éléments de la situation

Jean Cimon et Jacques Ouellet

Service de l'élaboration des politiques
Direction des Politiques et des Plans
Ministère de l'Éducation

Novembre 1984

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
PRÉSENTATION	1
1- INTRODUCTION	2
2- L'ORIGINE DU PARTAGE DE POSTE	3
3- LES CARACTÉRISTIQUES DU PARTAGE DE POSTE	5
3.1 En général	5
3.2 Dans l'enseignement	6
4- LE PARTAGE DE POSTE À L'ÉCOLE PRIMAIRE	8
4.1 Les expériences québécoises	8
4.2 Le point de vue des enseignants	9
4.3 Le point de vue des parents	10
4.4 Le point de vue des administrateurs	11
5- CONCLUSION.....	12
5.1 Les avantages	12
5.2 Les inconvénients	12
5.3 Les conditions de succès	13
LISTE DES OUVRAGES CONSULTÉS	15
ANNEXE I Etat des dispositions des conventions collectives	17
ANNEXE II Exemple de politique de gestion du travail partagé de titulaire de classe	28

Présentation

Les présents éléments de situation sur le partage de poste dans l'enseignement font suite à une demande adressée à la Direction des politiques et des plans par les directions régionales du ministère. Cette demande s'inscrit dans le contexte plus large du travail des jeunes et de la volonté gouvernementale d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Chaque ministère, sur ce plan, se voit chargé d'une mission particulière quant aux actions à prendre.

On trouvera donc, suite au bref résumé de ce qu'est le partage de poste, des éléments relatifs à son origine et à ses caractéristiques en général et dans l'enseignement. Sont également fournis des éléments touchant le partage de poste à l'école primaire, des expériences québécoises en ce domaine, ainsi que le point de vue des enseignants, des parents et des administrateurs impliqués dans des expériences de partage de poste ici et ailleurs. En conclusion à ces éléments de réflexion, un ensemble de points concernant les avantages, les inconvénients et les conditions de succès de l'implantation en milieu scolaire de cette formule de travail sont donnés.

Pour de plus amples informations, on se référera à la liste des ouvrages consultés. Sans être exhaustifs, ces éléments tissent la trame du partage de poste dans son ensemble et selon ses applications particulières.

1- Introduction

Dans le partage de poste, deux personnes assument conjointement la responsabilité d'un même poste de travail à temps plein, suivant un partage horaire qu'ils déterminent entre eux.

Le concept du temps partagé est un moyen particulièrement intéressant de diminuer le chômage en créant de nouveaux emplois réguliers à temps partiel. Ces nouveaux emplois résultent du fractionnement d'emplois existants à temps plein; lesdits emplois sont fractionnés pour répondre aux aspirations des travailleurs à temps plein qui sont intéressés au temps partiel permanent, à la condition de conserver la sécurité d'emploi déjà acquise et le maintien au moins proportionnel au temps travaillé de leurs avantages sociaux.

Le profond changement social que nous vivons, depuis l'installation à demeure du chômage des jeunes, nous amène à une conception nouvelle de l'emploi, dont la formule de partage volontaire du travail chez ceux qui s'orientent vers de nouvelles aspirations vitales et qui sont prêts à en payer le prix par le sacrifice d'une partie de leur salaire actuel.

Les raisons qui incitent deux enseignants à faire équipe pour assumer la responsabilité d'un même poste d'enseignement, peuvent être multiples. La raison principale est que le partage de poste permet de consacrer plus de temps et d'énergie à autre chose: par exemple , l'enseignant désire consacrer plus de temps à ses jeunes enfants ou a besoin de parfaire des études personnelles. Des enseignants expérimentés peuvent manquer de l'énergie nécessaire pour enseigner à plein temps. Des enseignants débutants désirent acquérir du métier en partageant un poste avec un professeur d'expérience. L'enseignement à temps partagé peut aussi être utilisé comme moyen de réduire une mise à pied éventuelle d'une partie du corps enseignant, ou comme formule d'apprentissage pour les futurs enseignants.

2- L'origine du partage de poste

En 1962, une organisation sans but lucratif est fondée aux Etats-Unis: c'est la société Catalyst qui promeut l'idée que les femmes ayant fait des études collégiales ne devraient pas avoir à faire un choix pénible entre la poursuite d'une carrière et l'éducation d'une famille.

L'argument majeur de la société Catalyst, c'est que les modèles traditionnels du marché du travail sont périmés et dissimulent de nouvelles options, c'est-à-dire les possibilités multiples de l'emploi permanent à temps partiel, telles que définies par Dickson(1): Paired or Partnership work, shared work, split-location work, split-level work, specialist.

De façon générale, ces nouvelles options de travail sont rendues possibles par le partage entre deux personnes d'un emploi à temps plein occupé traditionnellement par une seule personne.

La société Catalyst semble avoir démontré que l'employé régulier à temps partiel (soit le partage de poste ou autres modalités) peut être aussi productif et aussi stable que l'employé à temps plein. En 1965, cette société fit enquête auprès de 700 administrateurs scolaires, dans le but de connaître leurs attitudes face au partage de poste. Le résultat du sondage fut étonnant: chez les administrateurs qui ne connaissaient pas la formule du partage de poste, la réaction fut unanimement négative; de même, dans les écoles qui avaient expérimenté le partage de poste, les attitudes étaient très majoritairement favorables.

C'est en Californie qu'ont été le plus largement expérimentées diverses formes de partage de l'emploi et mis sur pied des programmes de temps réduit volontaire, de temps partiel permanent, de partage de poste et de retraite à mi-temps avec pleine contribution au fonds de pension.

---

1) Voir à l'Annexe 1, référence No 12.

Au Québec, le ministère de l'Éducation n'a pas de politique officielle sur le partage de poste dans l'enseignement.

Les Commissions scolaires et la Centrale des enseignants du Québec tolèrent le partage de poste, en autant qu'il n'implique pas deux enseignants à temps complet ayant acquis leur permanence. A l'école primaire, principalement, le partage de poste se pratique par le biais d'un demi-congé sans solde accordé à un enseignant permanent à temps complet. Par exemple, le titulaire d'une classe demande de travailler à mi-temps; l'autre mi-temps sera fait par un enseignant à temps partiel et dont le contrat se terminera à la fin de l'année scolaire.

3- Les caractéristiques du partage de poste

3.1- En général:

a) le salaire est versé porportionnellement au nombre d'heures de travail fournies par chaque participant;

b) chaque participant est éligible aux bénéfices sociaux rattachés au poste, moyennant certaines conditions;

c) le partage de poste est généralement le résultat d'une concertation volontaire entre deux employés oeuvrant dans le même domaine;

d) les deux personnes réunies sont solidairement responsables de l'exécution conjointe d'un même emploi;

e) le poste partagé est un emploi permanent et à temps plein

f) les participants déterminent, d'un commun accord, l'horaire de leurs travaux à temps partiel.

Le partage de poste suppose que trois conditions soient remplies:

a) les intéressés acceptent de gagner un salaire diminué;
b) l'emploi comporte des tâches aptes à être partagées;
c) les employés jumelés ont la faculté de coordonner efficacement leur contribution à une tâche commune.

Même si le partage de poste est une modalité d'emploi à temps partiel ou à temps réduit, il est très différent de l'emploi classé à temps partiel.

a) le partage de poste répond à un besoin des travailleurs qui désirent réduire leurs heures de travail pour une foule de raisons personnelles, tandis que l'emploi classé à temps partiel répond généralement à un besoin de l'employeur: suppléance, catégorie d'employés travaillant moins d'heures que la semaine normale de travail, etc.

b) Le partage de poste est le résultat d'un choix de l'employé, tandis que ce n'est pas toujours le cas du travailleur qui occupe un emploi classé à temps partiel.

c) Les conditions de travail diffèrent entre les deux catégories. Ainsi, les travailleurs qui partagent un poste ont les mêmes conditions que l'employé à temps plein, sauf que certains avantages sociaux sont versés proportionnellement au nombre d'heures travaillées; tandis que la catégorie des employés à temps partiel n'ont pas droit, de façon générale, aux avantages sociaux.

d) A moins de changer de poste, il n'est pas question pour l'employé à temps partiel de devenir un employé à temps plein; tandis que dans le cas du partage de poste, l'employé peut, selon des modalités préétablies, réintégrer un emploi à temps plein.

3.2- Dans l'enseignement

Un poste d'enseignement à temps plein est partagé entre deux enseignants qui en assument conjointement la responsabilité et qui assurent la continuité de l'enseignement, suivant un horaire qu'ils déterminent entre eux. Le partage de la tâche n'est pas nécessairement égal; ainsi, un enseignant peut faire trois jours de classe par semaine et son coéquipier deux jours. En cas de maladie ou d'urgence, la relève peut être assurée par l'autre membre de l'équipe. Ces enseignants jumelés reçoivent un salaire et des bénéfices sociaux établis d'après le nombre d'heures de travail. Généralement, un des enseignants est syndiqué, permanent et il conserve l'option de retourner à l'enseignement à plein temps.

Pour un jeune enseignant sans emploi ou arrivant sur le marché du travail, la formule du partage de poste peut être bénéfique. Le jeune débutant dans l'enseignement est couplé, par exemple, avec un professeur d'expérience qui, à la veille de la retraite ou de la préretraite, désire alléger sa tâche d'enseignant, tout en restant actif.

Cette formule d'apprentissage serait enrichissante pour tous les intervenants - élèves, professeurs, administrateurs scolaires, parents - car elle permettrait une fusion harmonieuse de la jeunesse et de l'expérience. Ainsi, chaque commission scolaire pourrait créer une banque de candidats intéressés par la formule de l'enseignement partagé. D'un côté, des professeurs expérimentés et à temps plein qui désirent faire du temps partiel en partageant leur tâche actuelle devenue trop lourde; de l'autre, de jeunes professeurs en chômage ou des aspirants-professeurs arrivant sur le marché du travail. Idéalement, c'est au sein d'une telle banque de candidats au partage de poste, que les intéressés choisiraient eux-mêmes un coéquipier.

4- Le partage de poste à l'école primaire

4.1- Des expériences québécoises

Si on en juge par l'expérience acquise au cours des dernières années dans une école primaire de Saint-Joseph-de-Beauce, la formule du partage de poste semble bien s'adapter à l'enseignement primaire où la responsabilité de chaque classe est traditionnellement confiée à un seul titulaire à temps plein. Ce titulaire enseigne toutes les matières au programme, à l'exception de l'éducation physique, des arts plastiques ou de la musique et, au deuxième cycle, de l'anglais.

À Saint-Joseph-de-Beauce, le partage de poste n'est pas une nouveauté. En effet, nous avons rencontré une enseignante au cours primaire, qui pratique le partage de poste depuis sept ans déjà. Cependant, il semble que cette formule pédagogique ne soit pas encore institutionnalisée, en ce sens qu'elle se pratique par le biais du «congé mi-temps, mi-solde». C'est le cas de notre interlocutrice: professeur permanente avec un contrat d'emploi à temps plein, elle est dégagée pour un congé mi-temps, mi-solde. Ce contrat est renouvelable à chaque année. Le syndicat semble d'accord avec la formule du partage de poste, en autant que le professeur permanent n'est pas jumelé avec un autre professeur permanent, pour éviter l'éventualité d'un retour de ces deux professeurs à l'enseignement à temps plein.

Dans l'enseignement primaire à Saint-Joseph-de-Beauce, il y aurait trois partages de poste à 50/50% et quelques autres à 80/20%. Les administrateurs scolaires semblent heureux de cette formule apparemment très économique, parce que les enseignants jumelés «ne sont pratiquement jamais malades». En effet, l'enseignement régulier à temps partiel - grâce au partage de poste - n'est pas épuisant, ce qui diminue considérablement le taux d'absentéisme. De plus, les enseignants jumelés se remplacent mutuellement, en cas de maladie, ce qui dispense la commission scolaire d'avoir recours à des professeurs suppléants.

Enfin, la formule du partage de poste, souligne notre interlocutrice, est bénéfique pour les écoliers, car le professeur est toujours «en forme et de bonne humeur». Du côté des parents, précise-t-elle, il y a «une certaine inquiétude au début de l'année scolaire», mais rapidement cette inquiétude se transforme en satisfaction, à cause de la richesse accrue d'un enseignement dispensé par une équipe de deux professeurs.

La commission scolaire de Chapais-Chibougamau a vécu l'expérience de l'enseignement à temps partagé dans une classe de 4me année à l'école primaire du Bon Pasteur. Un sondage a révélé «que les élèves ont pu bénéficier d'un vécu riche et stimulant». Mais on reconnaît que «cette formule exige maints échanges et consultations entre professeurs».(1)

4.2- Le point de vue des enseignants

Les motifs amenant les professeurs à s'impliquer dans le partage de poste varient d'un individu à l'autre. L'un désire consacrer plus de temps à sa famille, l'autre ne se sent plus l'énergie nécessaire pour enseigner à plein temps. Celui-ci désire préparer graduellement sa retraite; celui-là veut se ressourcer; cet autre veut s'orienter autrement, etc. Pour un nombre difficilement évaluable de raisons, nombre de professeurs sont intéressés au partage de poste ou d'emploi.

La principale préoccupation des syndicats est de protéger et de conserver aux professeurs leur plein-emploi ainsi que les avantages qui s'y rattachent.

---

(1) Source: «2 enseignantes pour un même groupe d'étudiants», article paru in La Sentinelle, Chibougamau, 12 septembre 1984.

Quoi qu'il en soit, le nombre d'emplois pouvant faire l'objet de partage de poste n'est, pour le moment, ni élevé ni excessif et nombre de demandes en ce sens doivent être satisfaites. Pour ce faire, et rendre justice aux participants à ces expériences, les conventions collectives de travail devraient être revues en conséquence.

4.3- Le point de vue des parents

Nombre de parents non familiers avec le partage de poste ont exprimé la crainte de voir les enfants troublés et perturbés dans leur apprentissage par le fait d'avoir à traiter avec deux professeurs sur un même pied d'égalité. Les expériences menées indiquent, au contraire, que les élèves bénéficient plutôt de dynamisme et de la grande disponibilité de chacun. Ils peuvent tour à tour apprécier les points forts et les compétences de chacun. D'autre part, les élèves sont presque ainsi assurés d'avoir l'écoute et la compréhension d'au moins l'un des deux partenaires. Par ailleurs, des styles et des approches différentes ont pour effet de les stimuler dans leur apprentissage. Non seulement les élèves peuvent-ils profiter des énergies et des expertises complémentaires de deux personnes mais aussi les parents; ces derniers ont ainsi la chance de pouvoir corroborer un point de vue par un autre et l'opportunité d'un meilleur suivi de leurs enfants. Notons, aussi, que le contact élèves-professeurs, enfants-parents, parents-professeurs, s'en trouve généralement enrichi et amélioré. Là où il y a deux personnes pour s'épauler mutuellement les résultats sont positifs et probants. Enfin, contrairement aux problèmes anticipés de pauvre communication entre les professeurs, de manque de suivi des élèves, d'absence d'investissement professionnel, on retrouve un surcroît de motivation, une dynamisme d'échanges constants, un suivi plus personnalisé des élèves et un intérêt manifeste pour la chose éducative.

4.4- Le point de vue des administrateurs

Le partage de poste dans l'enseignement primaire met en cause la réorganisation du travail et des horaires. Les autres problèmes de nature administrative concernent les bénéfices marginaux, le fonds de retraite, l'ancienneté, la sécurité d'emploi, le choix des partenaires.

Comme d'ordinaire les partenaires impliqués dans le partage de poste comptent des professeurs, dont les expériences et les qualités sont complémentaires, l'institution sort gagnante sur tous les plans. La formule permet de conserver des professeurs d'expérience à son emploi, de faire profiter des jeunes professeurs de cette expérience. Les élèves jouissent de deux chances au lieu d'une. Les professeurs ont la chance d'obtenir un emploi à la mesure de leur engagement, de leur compétence et de leur intérêt.

5- Conclusion

5.1- Les avantages

Le partage de poste dans l'enseignement est une expérience récente et une formule intéressante de travail à temps partiel.

Cette formule peut être moralement et intellectuellement très stimulante pour les enseignants qui, plutôt que d'être isolés dans leur classe, s'épaulent mutuellement dans l'accomplissement d'une tâche souvent harassante.

La formule est enrichissante pour les élèves, parce qu'ils voient un visage neuf et reposé à chaque alternance d'un des deux enseignants.

La formule est bénéfique aux administrateurs scolaires, car le rendement des enseignants jumelés semble grandement amélioré. D'autre part, cette formule diminue considérablement le besoin de recourir à des professeurs - substituts, ce qui a parfois un effet perturbateur sur le rendement des élèves.

Enfin, la formule devrait être intéressante pour les parents, car les chances d'un courant sympathique entre l'élève et le maître - et vice versa - sont doublées. De plus, les parents ont l'impression, le plus souvent justifiée, que la stabilité et la continuité de l'enseignement sont mieux assurées par la présence d'une équipe de deux enseignants responsables d'une même classe.

5.2- Les inconvénients

Le partage de poste implique une diminution de salaire diminution proportionnelle des avantages sociaux sinon de la sécurité d'emploi. C'est pourquoi les syndicats d'enseignants sont encore réticents.

Les commissions scolaires sont également très réticentes à autoriser un partage de poste qui implique deux professeurs permanents qui conserveraient leur droit de retour à l'enseignement à temps complet. C'est pourquoi on tolère le partage de poste dans la mesure où l'un des partenaires est un enseignant à temps partiel dont le contrat se termine à la fin de l'année scolaire.

À la lecture de l'Annexe II, sur les conventions - on constate que si la convention collective garantit aux professeurs à temps plein des droits et des privilèges, les mêmes droits et avantages sont aléatoires en ce qui concerne les enseignants non réguliers. Là comme ailleurs, il faudra sans doute innover et tenir compte des expériences vécues et des tolérances exercées en matière de partage de l'emploi par les commissions scolaires.

5.3- Les conditions de succès

En dépit des préjugés à l'égard des travailleurs à temps partiel (peu d'intérêt pour le travail, manque de motivation, absence de communication entre les professeurs, pauvre suivi des élèves, etc.), le partage de poste s'avère, à l'expérience, un succès dans l'enseignement à l'école primaire.

Les professeurs et les administrateurs scolaires qui ont expérimenté la formule du partage de poste, considèrent que deux conditions principales sont nécessaires au départ: la compatibilité et la communication.

En effet, l'enseignement à temps partagé est un travail d'équipe et le succès de l'entreprise repose essentiellement sur les relations entre les deux équipiers. Or, des relations harmonieuses et efficaces supposent une communication très fréquente au sein de l'équipe ainsi que le partage d'idéaux et de buts communs.

C'est pourquoi il importe que ce soit les enseignants eux-mêmes qui choisissent leur coéquipier avant de formuler une demande de partage de poste. Ces conditions étant remplies, il semble que l'expérience de l'enseignement à temps partagé soit positive.

En terminant, il semble souhaitable que le gouvernement du Québec se mette à l'heure du changement social profond en gestation dans le monde du travail, en établissant une vraie politique du partage de poste dans la Fonction publique et, particulièrement, dans le champ de l'enseignement primaire.

Liste des ouvrages consultés

1 - Au Québec:

1. Ministère du Conseil exécutif: Secrétariat du Développement social, Réflexion sur les aménagements du temps de travail, Québec, juin 1984, document interne de 56 pages.

2. Jean-Pierre Bélanger et Christian Côté: Le partage volontaire de l'emploi en Californie, Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, Québec, 1984, résumé de ce rapport a paru in Le journal du travail, Ministère de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du revenu, Québec, septembre, 1984, pages 8 - 9.

3. Jacques Limoges et coll.: Chômage mode d'emploi, Groupe Éducation-chômage, Les Éditions de l'Homme, Montréal, 1983, 288 pages.

4. «Nouvelle formule pédagogique: 2 enseignantes pour un même groupe d'étudiants», article parue in La Sentinelle, hebdomadaire de Chibougamau, 12 septembre 1984.

5. Gouvernement du Québec: Dispositions constituant des conventions collectives liant d'une part, chacune des commissions scolaires pour catholiques visées par le chapitre 0-7.1 des lois refondues du Québec et d'autre part, chacune des associations accréditées qui, le 29 novembre 1982, négociait par l'entremise de la Centrale de l'enseignement du Québec pour le compte d'enseignant à l'emploi de ces commissions scolaires, 1983-1985.

6. Bureau de la statistique du Québec: Travail à temps partiel au Québec: caractéristiques et intérêt pour ce type d'emploi, Québec, 1984, 176 pages.

7. Georges Pelletier: L'emploi partagé chez les titulaires de classe des écoles primaires, École nationale d'administration publique, Québec, octobre, 1983

11 - Ailleurs au Canada et à l'Étranger:

8. Wilma Davidson and Suzan Kline: «Job Sharing in Education», article paru in The Clearing House, pages 226-228, Vol. 52, No 5, January 1979.

9. «Job Sharing helps teachers, administrators, and students», article paru in The American School Board Journal, p. 33-34, Vol. 168, No 10, October 1981.

10. Marsha Weil: Oversupply as opportunity: an exploration of job-sharing and in service education, texte de 12 pages, Stanford Center for Research and Development in Teaching. (Banque Erick).

11. New Ways to Work Staff: A Guide to developing a job-sharing project, Palo Alto, California, 1976, 72 pages.

12. Paul Dickson: The Future of the Workplace, the coming revolution in jobs, New York, Weybright and Talley, 378 p., cf. p. 243-256.

13. Mc Carthy and Rosenberg: Work sharing case studies, Kalamazoo Michigan, 1981, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 277 pages. (Note: aucun cas étudié ne concerne le partage de poste dans l'enseignement).

ANNEXE I

État des dispositions des conventions collectives des enseignants sur le travail à temps plein, à la leçon et à temps partiel.

Les conventions collectives, à toutes fins utiles, régissent les conditions d'emploi de tout enseignant employé par une commission scolaire pour enseigner aux élèves du primaire et du secondaire. Il est fait ici état des dispositions de la convention collective ayant trait au travail à temps plein, à temps partiel et à la leçon et des pratiques qu'elles autorisent.

A proprement parler, qu'il s'agisse de l'engagement, de la sécurité d'emploi, de la permanence, de la retraite, de la préretraite, de la séparation, de congé sabbatique, des avantages sociaux, des droits parentaux, des congés sans traitement et à temps partiel, la convention confère des droits, stipule des obligations et autorise des pratiques. C'est dans l'ordre ici énuméré que seront examinés les diverses dispositions de la convention collective et leurs impacts sur le partage possible de poste.

La convention collective précise en matière d'engagement que:

5-1.00 ENGAGEMENT

5-1.01 L'engagement est du ressort de la commission.

5-1.02 Pour l'engagement de tout enseignant, la commission respecte les dispositions du présent article.

5-1.04 Lorsque la commission doit procéder à l'engagement d'enseignants à temps plein, elle respecte les dispositions prévues à l'article 5-3.00.

5-1.06 Sauf pour le remplacement, la personne que la commission engage, entre le 1er juillet et le 1er décembre, pour accomplir une tâche d'enseignant à temps plein et ce jusqu'à la fin de l'année scolaire, a droit à un contrat à temps plein effectif à la date prévue de son entrée en service.

5-1.07 Le suppléant occasionnel que la commission engage pour remplacer un enseignant à temps plein ou à temps partiel dont la période d'absence est préalablement déterminée comme étant supérieure à trois (3) mois consécutifs se voit offrir un contrat à temps partiel.

5-1.08 Sous réserve de l'article 5-8.00, le contrat d'engagement de tout enseignant, qui est employé comme enseignant à temps plein, est un contrat d'engagement annuel renouvelable tacitement.

5-1.09 La commission accorde un contrat à la leçon à une personne dont l'enseignement qu'elle accepte de donner correspond au tiers ou moins du maximum annuel de la tâche éducative d'un enseignant à temps plein.

5-1.10 La commission accorde un contrat à temps partiel à une personne qui est employée:

a) pour une journée scolaire non complète, durant toute l'année scolaire, sous réserve de la clause 5-1.09;

b) pour une semaine scolaire non complète durant toute l'année scolaire, sous réserve de la clause 5-1.09;

c) pour une année scolaire non complète, sous réserve des clauses 5-1.06 et 5-1.07.

5-1.12 Le contrat d'engagement de tout enseignant qui est employé comme enseignant à temps partiel ou comme enseignant à la leçon se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours ou à une date antérieure, que cette date y soit clairement stipulée ou qu'elle dépende de l'arrivée d'un événement qui y est expressément prévu.

La convention prévoit donc trois types de contrats soit: le temps plein, le temps partiel, le contrat à la leçon. Les avantages octroyés aux enseignants sont fonction du contrat qu'ils passent avec une commission scolaire. C'est ainsi que la sécurité d'emploi dans la convention est décrite de la manière suivante:

5-3.01 La sécurité d'emploi est assurée par l'ensemble des commissions. La contrepartie à la sécurité d'emploi se retrouve dans la mobilité du personnel.

5-3.02 Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux enseignants réguliers et n'accordent aucun droit ni avantage à l'enseignant non légalement qualifié, à l'enseignant à temps partiel et à l'enseignant à la leçon.

Note: L'enseignant régulier, par définition, est:

1-1.23 ENSEIGNANT RÉGULIER

L'enseignant engagé par contrat annuel renouvelable tacitement.

Alors que les enseignants à la leçon, à temps partiel et à temps plein, sont respectivement:

1-1.18 ENSEIGNANT À LA LEÇON

L'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'Annexe III-c détermine de façon précise l'enseignement au sens du paragraphe A) de la clause 8-2.01 qu'il accepte de donner aux élèves et le nombre d'heures que cet engagement comporte jusqu'à concurrence du 1/3 du maximum annuel prévu conformément à la convention.

1-1.19 ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

L'enseignant dont le contrat d'engagement conforme à l'Annexe III-b détermine qu'il est employé soit pour une journée scolaire non complète, soit pour une semaine scolaire non complète, soit pour une année scolaire non complète.

1-1.20 ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

L'enseignant qui, n'étant pas un enseignant à la leçon ni un enseignant à temps partiel, a un contrat d'engagement écrit conforme à l'Annexe III-a.

Dans les termes de la convention, les enseignants à temps partiel, à la leçon ou engagés comme suppléants occasionnels ou réguliers, ne peuvent acquérir le statut de permanent, car, la permanence est le fait d'enseignants à temps plein seulement. C'est d'ailleurs de la façon suivante dont la permanence est définie:

5-3.13 PERMANENCE

> La permanence est le statut acquis par l'enseignant qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service continu à la commission soit à titre d'enseignant à temps plein, soit à titre d'employé régulier à temps plein dans une autre fonction à la commission et ce, depuis son engagement à la commission.
>
> Le congé pour affaires syndicales, un congé parental en vertu de l'article 5-13.00, l'absence pour invalidité ou pour accident de travail, les congés spéciaux, le congé pour affaires relatives à l'éducation, le congé avec ou sans traitement pour études de même que tout autre congé pour lequel la présente convention prévoit le paiement du traitement constituent du service aux fins de l'acquisition de la permanence.
>
> Le non-rengagement pour surplus suivi d'un rengagement par la commission ou d'un engagement par une autre commission au cours de l'année scolaire suivante n'interrompt pas le service continu.

La convention autorise les mesures ci-dessous décrites en vue de réduire le nombre d'enseignants mis en disponibilité ou susceptibles de l'être, il s'agit de la préretraite, de la séparation, du congé sabbatique à traitement différé et de la retraite anticipée.

5-4.01 PRÉRETRAITE

a) La commission peut accorder un congé de préretraite à un enseignant qui en fait la demande lorsque cette mesure permet de réduire le nombre d'enseignants en disponibilité:

1.- Ce congé de préretraite est un congé avec plein traitement d'une année complète. Ce congé peut être d'une durée inférieure à une année complète si le congé doit prendre effet après le début de l'année de travail.

2.- La durée de ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins des deux régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP et RRE).

3.- Seuls y sont admissibles ceux qui auraient droit à la retraite l'année suivant l'année du congé et qui n'auraient pas droit à une pleine rente de retraite (70 p. cent) l'année du congé.

4.- A la fin de ce congé de préretraite, l'enseignant concerné démissionne automatiquement et prend sa retraite.

5.- Durant ce congé de préretraite, l'enseignant a droit aux avantages prévus à la convention collective, pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature de ce congé.

b) Lorsqu'il n'y a pas d'enseignant en disponibilité à une commission ou qu'aucun enseignant en disponibilité à cette commission ne répond au critère de capacité pour combler un poste d'enseignant à temps plein, le Bureau régional de placement peut autoriser cette commission à accorder un congé de préretraite à un enseignant si ce congé permet de relocaliser à cette commission un enseignant permanent en disponibilité dans le territoire couvert par le Bureau régional de placement et référé par le Bureau.

5-4.02 Prime de séparation

A compter du 1er juillet, la commission peut accorder une prime de séparation à un enseignant permanent à son emploi, si la démission de cet enseignant permet de réduire le nombre d'enseignants en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne, pour l'enseignant concerné, la perte de sa permanence...

La prime de séparation est versée aux conditions suivantes:

1- Elle ne peut être versée à l'enseignant qu'une fois dans le secteur de l'éducation.

2- Elle ne peut être versée en cas de refus de poste.

3- Elle doit être accompagnée d'un départ définitif du secteur de l'éducation (rupture du lien d'emploi) et aucun retour ne peut être effectué avant un (1) an, à défaut de quoi le montant versé doit être remboursé...

5-4.04 Congé sabbatique à traitement différé.

Dans une commission où il y a surplus, ce congé a pour effet de permettre à un enseignant permanent qui n'est pas en disponibilité de voir son traitement de quatre (4) ans étalé sur une période de cinq (5) ans, l'une des années étant prise en congé. L'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif de la commission.

5-4.05 Retraite anticipée

Dans une commission où il y a surplus, cette mesure a pour effet de permettre à un enseignant permanent de bénéficier d'une retraite anticipée d'une durée maximale de cinq (5) ans.

Durant cette période de cinq (5) ans ou moins, le coût de la prestation de retraite et de l'exonération de cotisation au régime de retraite est défrayé par l'employeur.

L'octroi d'une retraite anticipée est du ressort exclusif de la commission.

Du chapitre des droits et avantages accordés aux enseignants, la convention prévoit que:

AVANTAGES SOCIAUX

5-10.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

SECTION A: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-10.01 Est admissible aux régimes d'assurance en cas de décès, maladie ou invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite:

a) L'enseignant engagé à temps plein ou à 75p. cent ou plus du temps plein:

La commission verse sa pleine contribution pour cet enseignant.

b) L'enseignant à temps partiel qui travaille moins de 75 p. cent du temps plein:

La commission verse en ce cas la moitié de la contribution payable pour un enseignant à temps plein, l'enseignant payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution...

... L'enseignant à la leçon et le suppléant occasionnel n'ont droit à aucune prestation en cas de décès, maladie ou invalidité.

Pour ce qui est des droits parentaux, la convention stipule que:

5-13.00 DROITS PARENTAUX

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

5-13.05 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

L'enseignante qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

5-13.19 Autres congés spéciaux

L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CONGÉ DE PATERNITÉ

5-13.21 L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

CONGÉS POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

5-13.22 L'enseignant ou l'enseignante qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

5-13.27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignante en prolongation de son congé de maternité, à l'enseignant en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation du congé pour adoption de dix (10) semaines.

L'enseignant ou l'enseignante qui ne s'est pas prévalu pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un congé sans traitement en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux périodes immédiatement consécutives.

L'enseignant ou l'enseignante qui ne se prévaut pas du congé sans traitement de deux (2) ans a droit, durant la même période à un congé partiel sans traitement. Durant ce congé, l'enseignant ou l'enseignante a le choix de travailler ou non:

a) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;

b) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le premier jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;

c) pour la période comprise entre le début du congé à temps partiel et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé à temps partiel est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé à temps partiel et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé à temps partiel est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

5-13.18 Affectation provisoire et congé spécial

L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Etc.

5-15.00 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DU CONGÉ SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DES CONGÉS PRÉVUS AUX PRÉROGATIVES SYNDICALES ET AUX CONGÉS PARENTAUX

...

Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes font partie intégrante de la convention collective:

A- La commission ne peut refuser un congé sans traitement d'une année demandé dans les délais prévus si l'octroi de ce congé permet à la commission d'utiliser un enseignant en disponibilité.

B- Quant au congé sans traitement à temps partiel, les dispositions suivantes s'appliquent:

1. La commission peut accorder un congé sans traitement à temps partiel à un enseignant permanent.

2. La demande pour l'obtention ou le renouvellement de ce congé doit être faite par écrit à la commission avant le 1er avril pour l'année scolaire suivante et doit indiquer les motifs à son soutien.

3. L'enseignant qui ne demande pas le renouvellement de son congé avant le 1er avril est affecté à temps plein à compter du début de l'année scolaire suivante.

4. La commission peut accorder le renouvellement de ce congé.

5. L'enseignant maintient son statut d'enseignant régulier et jouit des bénéfices de la convention au prorata du temps travaillé.

5-18.00 RÉGIME DE RETRAITE

5-18.01 La Loi du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10) s'applique aux enseignants couverts par la présente convention qui ne sont pas des cotisants au Régime de retraite des enseignants.

Ainsi donc, diverses mesures ci-dessus énoncées ont pour effet de réduire le nombre d'enseignants mis en disponibilité. D'autres mesures ont pour effet de libérer nombre de postes d'enseignement qui peuvent être comblés par du temps partiel, de l'enseignement à la leçon ou comme suppléants réguliers ou occasionnels. En résumé, les commissions scolaires ont tout le loisir d'exploiter les marges de manoeuvre que par le biais des congés et des suppléances la convention leur permet.

ANNEXE 11

LA COMMISSION SCOLAIRE
DE ST-JOSEPH

Code: AU-55-84-00-00-02
Date: 1984-04-09
Page: 1 de 4

INSTRUCTION

Titre: POLITIQUE DE GESTION DU TRAVAIL PARTAGÉ DES TITULAIRES DE CLASSE

Sujet: EMPLOI À TEMPS PARTAGÉ

Référence: L'emploi partagé chez les titulaires de classe des écoles primaires, ENAP, octobre 1983, Georges Pelletier

Origine: Administration générale - Direction du personnel

Recommandation:
Georges Pelletier
Directeur général

Approbation:
Comité exécutif
(résolution no E16-04-84)

Entrée en vigueur: 1984-04-01

Document remplacé: Aucun

BUT: Préciser les modalités de fonctionnement lorsqu'un enseignant demande un emploi à temps partagé.

A Définition de l'emploi partagé

Un poste où deux (2) personnes partagent les responsabilités d'un poste à temps plein au prorata du salaire et des bénéfices marginaux.

Ce travail est réduit volontairement et s'effectue de façon régulière pendant une période quotidienne hebdomadaire ou mensuelle.

B Objectifs du temps partagé

Les demandes de partage de l'emploi, pour être acceptées, doivent répondre à un ou plusieurs des objectifs suivants, en regard de:

- La commission scolaire

  .. permettre la résorption de personnel;
  .. permettre de conserver en poste les meilleurs éléments;
  .. permettre l'entrée de nouveau personnel qualifié dans la commission scolaire.

- L'employé

  .. permettre une meilleure satisfaction des besoins personnels (vie familiale, santé, loisir, études, etc.).

- L'enfant

  .. permettre un contact avec du personnel éprouvé et compétent;
  .. permettre un contact avec plus de richesses humaines.

C Conditions d'accès et d'utilisation

Préliminaire

La Commission scolaire reconnaît la possibilité aux titulaires de vouloir partager leur emploi dans le cadre du respect des objectifs énoncés ci-haut.

1. *La commission scolaire analyse toutes les demandes de partage de l'emploi qui contiennent les éléments suivants:*

   .. *motifs de la demande;*
   .. *pourcentage du temps qu'on veut partager;*
   .. *suggestion(s) de nom(s) de partenaire(s);*
   .. *proposition(s) d'alternance de cédule de travail;*
   .. *intérêt pour les matières à enseigner.*

2. *L'acceptation du partage de l'emploi par la commission scolaire est annuelle pour chacun des enseignants.*

3. *Dans chaque école institutionnelle, on ne doit pas retrouver plus de 30% des postes à temps partagé afin de ne pas affecter l'efficacité du directeur et de l'équipe-école.*

4. *Le pourcentage du temps partagé doit se rapprocher de 50-50 afin d'assurer un contact équilibré et régulier de l'enfant avec chacun de ses titulaires*

5. *L'alternance au travail des titulaires doit préférablement se faire aux demi-journées. Elle peut également se faire aux journées à condition que l'horaire soit construit de façon à ne causer aucun préjudice aux élèves. Exceptionnellement, elle pourrait se faire à la mi-année. Les alternances aux semaines ou aux étapes sont exclues.*

6. *Aucune demande de partage de poste n'est acceptée avant qu'on se soit assuré de pouvoir trouver un partenaire compatible.*

7. *Après consultation, le directeur d'école décide quelles matières vont enseigner chacun des titulaires.*

8. *La demande pour le travail partagé doit être faite dans les délais impartis à cet effet dans la convention collective.*

D *Normes d'utilisation*

1. *En début d'année scolaire, les partenaires soumettent verbalement ou par écrit selon les exigences de la direction un certain nombre d'arrangements. En voici quelques exemples*

.. l'approche disciplinaire et/ou pédagogique;
.. l'évaluation des élèves;
.. les modalités de communication entre les partenaires, enseignant-direction et enseignants parents;
.. les travaux à domicile.

2. En principe, la direction peut demander aux partenaires de participer à toutes les réunions de l'équipe-école mais elle fait preuve de souplesse et d'ouverture d'esprit en tenant compte du contenu des rencontres et de la tâche des partenaires. Il n'est pas question de limiter quant il s'agit du nombre de rencontres.

3. Chacun des partenaires participe totalement ou pas du tout au perfectionnement organisé par la commission scolaire. Le demi-perfectionnement n'existe pas. L'enseignant s'entend avec la direction d'école sur des mesures particulières si nécessaire:

.. modifier la cédule de travail;
.. retenir le perfectionnement le plus pertinent pour l'accomplissement de ses tâches;
.. etc.

4. En cas d'absence d'un des enseignants, la suppléance est offerte en priorité à son partenaire qui est alors rémunéré au tarif des suppléants en vigueur.

5. Les partenaires pourront, après entente avec la direction, modifier exceptionnellement et pour des raisons valables leur cédule de travail à condition de ne perturber ni l'horaire des élèves ni les activités de l'école.

6. La direction partage ses tâches de façon à conserver le même niveau d'efficacité vis-à-vis un emploi d'enseignement à temps plein et un emploi partagé (ex.: évaluation du personnel, communication, etc.).

7. Dès le début de l'année scolaire, la direction détermine les jours de travail des enseignants. Une copie de cette cédule est envoyée au bureau du directeur du personnel.

E Critères d'évaluation de la formule de l'emploi partagé

La Direction d'école évalue, généralement à la fin de l'année, l'impact du partage de l'emploi pour chacun des enseignants concernés. Elle fait rapport au directeur général afin de voir si on doit modifier ou refuser les conditions d'accès. Voici les points sur lesquels peuvent porter l'évaluation: